

OGGETTO: Piano dei fabbisogni di personale della Città Metropolitana di Roma Capitale relativo al triennio 2021-2023

IL SINDACO METROPOLITANO

Vista la Legge 7 aprile 2014, n. 56 relativa al processo di riordino delle funzioni istituzionali delle Province e delle Città Metropolitane;

Visti:

- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. n. 165/01, come da ultimo modificato dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, a norma del quale: *"Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente"*;

- l'art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/01, come da ultimo modificato dal D. Lgs. n. 75/2017 cit., secondo cui: *"In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter,*

nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente";

- l'art. 6, comma 4, del D.Lgs. n. 165/01, come da ultimo modificato dal D. Lgs. n. 75/2017 cit., in forza del quale: *"Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali";*

- il Decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica 8 maggio 2018, recante "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", adottato ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001;

considerato quanto precisato nelle suddette Linee di indirizzo;

preso atto che i vincoli finanziari imposti dall'art. 1, comma 421, della Legge 190/2014 sulla definizione finanziaria della dotazione organica dell'Ente, come recepiti nel decreto del Vice Sindaco metropolitano n. 7 del 27.02.2015, sono stati rimossi dall'art. 17, comma 1, del D.L. n. 162/2019 (c.d. Decreto Milleproroghe);

vista la consistenza della dotazione organica dell'Ente quale definita ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 165/2001 con il decreto della Sindaca metropolitana n. 131 del 18.11.2020:

Categoria/Area	N. posti
B1	385
B3	195
C	900
D	520
Dirigenti	80

dato atto che la spesa del personale attualmente in servizio è pari a € 79.009.694,25;

preso atto:

- dei processi di ricognizione delle eccedenze/carenze di personale presso le diverse strutture di livello dirigenziale in cui è articolata l'attuale struttura organizzativa della Città Metropolitana di Roma Capitale, periodicamente all'uopo compiuti dalla Direzione del Dipartimento I "Risorse umane e qualità dei servizi", dai quali emerge l'assenza di eccedenze di personale;

- che a partire dal 2019 vige il regime assunzionale di cui all'articolo 3, comma 5, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con la Legge 11 agosto 2014 n.114 e ss.mm.ii.;

- che, con riferimento alle facoltà assunzionali consentite agli Enti Locali, pertanto, deve intendersi applicabile la percentuale di copertura del *turn over* come disciplinata dall'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 cit. (100 per cento della spesa sostenuta per il personale cessato nell'anno precedente);

- che il Decreto Legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26, ha:

1. introdotto, con l'art. 14-bis, modifiche ed integrazioni al succitato art. 3, commi 5 e seguenti, del D.L. n. 90/2014, consentendo l'utilizzo dei residui di quote assunzionali non utilizzate nei cinque anni precedenti, consentito precedentemente fino ad un massimo di tre anni;
2. introdotto nell'art. 3 del Decreto Legge n. 90/2014 il comma 5-sexies, che dispone che *"per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le*

regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”;

3. introdotto modifiche alla normativa in materia di collocamento in quiescenza, consentendo, in via sperimentale per il triennio 2019-2021, ai lavoratori dipendenti di maturare il diritto a pensione con 38 anni di contributi e 62 anni di età (cosiddetta “quota 100”), favorendo in tal modo il pensionamento anticipato di un numero significativo di dipendenti;

- che l'articolo 3 comma 3 della Legge 19 giugno 2019, n. 56 dispone: “Le assunzioni di cui al comma 1 sono autorizzate con il decreto e le procedure di cui all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001, previa richiesta delle amministrazioni interessate, predisposta sulla base del piano dei fabbisogni di cui agli articoli 6 e 6-ter del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001, corredata da analitica dimostrazione delle cessazioni avvenute nell'anno precedente e delle conseguenti economie e dall'individuazione delle unità da assumere e dei correlati oneri. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, a decorrere dall'anno 2019 è consentito il cumulo delle risorse, corrispondenti a economie da cessazione del personale già maturate, destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, a partire dal budget assunzionale più risalente, nel rispetto del piano dei fabbisogni e della programmazione finanziaria e contabile.”;

dato atto:

- che, nell'anno 2021, il totale della capacità assunzionale delle città metropolitane è dato dalla somma tra una quota di competenza, calcolata con riferimento alla spesa del personale cessato nel corso dell'anno precedente (2020) e di quello che cesserà nel corso del medesimo anno 2021, e di una quota a residuo (il quinquennio precedente dinamico) equivalente ai budget inutilizzati o non impegnati relativi agli anni 2016-2017-2018-2019-2020;

- che le quote percentuali assunzionali di competenza, a partire dall'anno 2019, consistono in un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al

personale di ruolo cessato nell'anno precedente e a quello che cesserà nel corso del medesimo anno di competenza;

- che le capacità assunzionali degli anni precedenti non utilizzate sono definite nella misura prescritta dalla normativa vigente nell'anno in cui sono maturate;

- che le cessazioni finora previste relative agli anni 2021-2023 produrranno un risparmio consolidato solo ad avvenuta cessazione;

- del regime assunzionale relativo al ciclo di programmazione 2021-2023 come riassunto nei prospetti di seguito riportati:

Prospetto 1)

Annualità budget	Spesa cessazioni	Capacità assunzionali
2017 (su cessazioni 2016)	€ 862.070,98	€ 862.070,98
2018 (su cessazioni 2017)	€ 591.058,08	€ 591.058,08
2019 (su cessazioni 2018)	€ 1.007.808,51	€ 1.007.808,51
2020 (su cessazioni 2019)	€ 1.959.922,94	€ 1.959.922,94
2021 (su cessazioni 2020)	€ 2.165.942,12	€ 2.165.942,12

Prospetto 2)

Annualità budget	Spesa cessazioni	Capacità assunzionali
2021 (su cessazioni 2021)	€ 1.662.003,35	€ 1.662.003,35
2022 (su cessazioni 2021)	€ 1.662.003,35	€ 0,00
2023 (su cessazioni 2022)	€ 1.067.059,33	€ 1.067.059,33

dato atto che le capacità assunzionali 2021, ai sensi della normativa vigente, vengono calcolate con riferimento alla medesima annualità, esauendo il relativo computo per l'anno successivo;

atteso che:

- le capacità finanziarie assunzionali riportate nei prospetti di cui sopra assicurano i vincoli di contenimento della spesa del personale di cui all'articolo 1, commi 557-ter e 557-quater, della Legge n. 296/2006, con riferimento alla spesa media del triennio 2011/2013, pari a € 133.880.883,12, come da parere dell'organo di revisione contabile di cui al verbale n. 28 del 21/01/2019;

- l'art. 3, comma 6, del D.L. n. 90/2014 prevede che i limiti per le assunzioni di personale a tempo indeterminato non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura della quota d'obbligo;

visto l'articolo 9, comma 28, del Decreto Legge 31/05/2010, n. 78, convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 30/07/2010, n. 122, che, in materia di assunzione di personale con contratti di lavoro flessibile, pone, per gli Enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'articolo 1 della legge n. 296/2006 e successive modificazioni, il limite del 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

considerato che tra le assunzioni soggette al limite di cui all'articolo 9, comma 28, del Decreto Legge n. 78/2010 cit. rientrano altresì, le assunzioni con contratto a tempo determinato ai sensi degli articoli 90 e 110 del D. Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni e integrazioni;

richiamato l'art. 3, comma 101, della Legge n. 244/2007, secondo il quale le amministrazioni pubbliche, prima di effettuare assunzioni a tempo indeterminato e pieno, devono dare *“precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta”*;

richiamato l'art. 7, comma 6, del D.L. n. 101/2013, convertito dalla Legge 30 ottobre 2013, n. 125, secondo cui: *“Le amministrazioni pubbliche procedono a rideterminare il numero delle assunzioni obbligatorie delle categorie protette sulla base delle quote e dei criteri di computo previsti dalla normativa vigente, tenendo conto, ove necessario, della dotazione organica come rideterminata secondo la legislazione vigente”*;

dato, altresì, atto che l'art. 1, comma 844, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Legge di Bilancio 2018) stabilisce che: *“Ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56”*;

richiamato, in ordine all'assetto organizzativo della Città Metropolitana di

Roma Capitale, il decreto della Sindaca metropolitana n. 24 del 22.03.2021 recante: “Revisione della struttura organizzativa della Città Metropolitana di Roma Capitale. Adeguamento a seguito del riordino delle funzioni istituzionali dell’Ente per effetto della Legge 07 Aprile 2014, n. 56.”;

dato atto che il piano di riassetto organizzativo della Città Metropolitana di Roma Capitale e l’aggiornamento attuale del piano triennale delle azioni positive sono condizioni per l’assunzione del personale;

considerata l’assenza della condizione di deficitarietà strutturale e di dissesto ai sensi dell’art. 243, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000;

visto lo Stralcio 2020 approvato con decreto del Sindaco metropolitano n. 131 del 18.11.2020, ad integrazione del Piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2020-2022, approvato del decreto della Sindaca metropolitana n. 72 del 18.06.2020;

ritenuto di confermare i contenuti del suddetto Stralcio e le procedure oggetto dello stesso, il cui prospetto si allega al presente decreto;

considerato l’attuale quadro di riferimento economico-finanziario dell’Ente e l’esito del processo di consolidamento dello stesso, nonché gli effetti della norma sul trattamento anticipato di pensione “quota 100” e in coerenza con i fabbisogni di professionalità necessari a garantire livelli adeguati di presidio delle funzioni e dei servizi metropolitani;

ritenuto di approvare il Piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2021-2023 di cui al presente atto e al prospetto allo stesso allegato, di cui costituisce parte integrante e sostanziale;

ritenuto, nell’ambito del suddetto Piano, di autorizzare, per ciascuna delle annualità 2021 e 2022, l’utilizzo delle graduatorie dei concorsi pubblici eventualmente banditi in attuazione del suddetto Stralcio, nel rispetto della legge e nei limiti delle risorse economico-finanziarie all’uopo disponibili e della spesa del personale cessato nell’anno precedente (gestione del turn over), allo scopo di garantire la funzionalità degli uffici e la continuità dell’azione amministrativa e dei servizi erogati in ambiti funzionali nevralgici per l’Ente, quali, in particolare, la viabilità, l’edilizia scolastica e l’ambiente, tenuto conto delle risorse finanziarie trasferite di recente alla Città Metropolitana di Roma Capitale e delle progettualità in corso di realizzazione

e di quelle già programmate;

ritenuto, altresì, limitatamente ai posti per i quali non siano stati banditi concorsi pubblici in attuazione del suddetto Stralcio, di procedere all'avvio di apposite procedure di reclutamento del personale, sia con qualifica dirigenziale sia di categoria D e C, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e inquadramento in aree e profili tecnici ed amministrativi secondo quanto indicato nel prospetto allegato al presente atto, di cui costituisce parte integrante e sostanziale;

ritenuto, ai fini innanzi espressi, sia per il personale con qualifica dirigenziale sia per il personale di categoria D e C, giusta previsione di cui all'art. 3, comma 8, della Legge 19 giugno 2019, n. 56, di procedere alla indizione di apposite procedure concorsuali, nonché, limitatamente ai posti dei profili di Funzionario Tecnico e Funzionario di Polizia Locale - categoria D, al fine di valorizzare le professionalità interne, alla attivazione di procedure selettive per la progressione tra le aree riservata al personale di ruolo dell'Ente ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 rispettivamente per n. 8 e 6 posti;

dato atto, con riferimento alle suddette procedure, che resta fermo il previo esperimento delle procedure di cui all'art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001;

ritenuto di autorizzare, per ciascuna delle annualità 2022 e 2023, l'utilizzo delle graduatorie dei concorsi pubblici banditi in attuazione del presente Piano, nel rispetto della legge e nei limiti delle risorse economico-finanziarie all'uopo disponibili e della spesa del personale cessato nell'anno precedente (gestione del turn over), allo scopo di garantire la funzionalità degli uffici e la continuità dell'azione amministrativa e dei servizi erogati presso le diverse strutture dell'Ente, tenuto conto delle risorse finanziarie trasferite di recente alla Città Metropolitana di Roma Capitale e delle progettualità in corso di realizzazione e di quelle già programmate;

dato atto che il valore finanziario dei fabbisogni programmati con il presente atto relativamente alle nuove procedure dallo stesso previste per il triennio 2021/2023 è pari a € 4.102.467,68;

ritenuto di autorizzare, allo scopo di far fronte a ulteriori eventuali indispensabili ed indilazionabili esigenze organizzative dell'Ente in particolare

nei settori della viabilità, dell'edilizia scolastica, dell'ambiente e della polizia locale, nei limiti delle disponibilità di bilancio e delle risorse all'uopo stanziare, l'attivazione mirata di comandi e di altri istituti analoghi che consentano l'assegnazione temporanea presso l'Ente di personale di altri Enti e Amministrazioni inquadrato in aree e profili professionali prioritariamente tecnici;

Preso atto che:

il dirigente/direttore del Servizio "RISORSE UMANE" I Dott. DE NARDO Valerio, esprime parere favorevole di regolarità tecnica, in analogia a quanto previsto dall'art 49, comma 1, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e ss.mm.ii;

il Ragioniere Generale, esprime parere favorevole di regolarità contabile, in analogia a quanto previsto dall'art 49, comma 1, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e ss.mm.ii;

il direttore Dipartimento, ha apposto il visto di conformità ai programmi ed agli indirizzi generali dell'Amministrazione con riferimento all'attività del Dipartimento (art. 16, comma 3, lett. D, del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi);

DECRETA

1) di confermare i contenuti del Piano Stralcio 2020 approvato con decreto della Sindaca metropolitana n. 131 del 18.11.2020, ad integrazione del Piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2020-2022, a sua volta approvato con decreto della Sindaca metropolitana n. 72 del 18.06.2020, nonché le procedure oggetto dello stesso, allegandolo al presente decreto (Allegato A);

2) di approvare il Piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2021-2023 di cui al presente atto e al prospetto allo stesso allegato, di cui costituisce parte integrante e sostanziale (Allegato B);

3) di autorizzare, nell'ambito del suddetto Piano, per ciascuna delle annualità 2021 e 2022, l'utilizzo delle graduatorie dei concorsi pubblici eventualmente banditi in attuazione dello Stralcio di cui al punto 1), nel rispetto della legge e nei limiti delle risorse economico-finanziarie all'uopo disponibili e delle cessazioni di personale dell'anno precedente, allo scopo di garantire la funzionalità degli uffici e la continuità dell'azione amministrativa e dei servizi erogati in ambiti funzionali nevralgici per l'Ente, quali, in particolare, la viabilità, l'edilizia scolastica e l'ambiente, tenuto conto delle risorse finanziarie trasferite di recente alla Città Metropolitana di Roma Capitale e delle progettualità in corso di realizzazione e di quelle già programmate;

4) limitatamente ai posti per i quali non siano stati banditi concorsi pubblici in attuazione dello Stralcio 2020 di cui al punto 1), di procedere all'avvio di apposite procedure di reclutamento del personale, sia con qualifica dirigenziale sia di categoria D, C e B1, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e inquadramento in aree e profili tecnici ed amministrativi secondo quanto indicato nel prospetto allegato al presente atto, di cui costituisce parte integrante e sostanziale;

5) ai fini innanzi espressi, sia per il personale con qualifica dirigenziale sia per il personale di categoria D e C giusta previsione di cui all'art. 3, comma 8, della Legge 19 giugno 2019, n. 56, di procedere alla indizione di apposite procedure concorsuali, nonché, limitatamente ai posti dei profili di Funzionario Tecnico e Funzionario di Polizia Locale - categoria D, alla attivazione, nei limiti di legge, di procedure selettive per la progressione tra le aree riservata al personale di ruolo dell'Ente ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 rispettivamente per n. 8 e 6 posti;

6) di autorizzare, per ciascuna delle annualità 2022 e 2023, l'utilizzo delle graduatorie dei concorsi pubblici eventualmente banditi in attuazione del presente Piano, nel rispetto della legge e nei limiti delle risorse economico-finanziarie all'uopo disponibili e delle cessazioni di personale dell'anno precedente (gestione del turn over), allo scopo di garantire la funzionalità degli uffici e la continuità dell'azione amministrativa e dei servizi erogati presso le diverse strutture dell'Ente, tenuto conto delle risorse finanziarie

trasferite di recente alla Città Metropolitana di Roma Capitale e delle progettualità in corso di realizzazione e di quelle già programmate;

7) di autorizzare, allo scopo di far fronte a eventuali ulteriori indispensabili ed indilazionabili esigenze organizzative dell'Ente in particolare nei settori della viabilità, dell'edilizia scolastica, dell'ambiente e della polizia locale, nei limiti delle disponibilità di bilancio e delle risorse all'uopo stanziare, l'attivazione mirata di comandi e di altri istituti analoghi che, consentano l'assegnazione temporanea presso l'Ente di personale di altri Enti e Amministrazioni inquadrato in aree e profili professionali prioritariamente tecnici.